

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN  
DENGAN *WELL-BEING*  
PADA  
IBU BEKERJA**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

Elonora Helen Agyo Pasca Nona  
NRP 7103017034

**Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya  
2020**

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN  
DENGAN *WELL-BEING*  
PADA  
IBU BEKERJA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya  
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi



OLEH:

**Elonora Helen Agyo Pasca Nona**  
**NRP 7103017034**

Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya  
2020

## SURAT PERNYATAAN

Bersama ini, saya:

Nama : Elonora Helen Agyo Pasca Nona

NRP : 7103017034

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa hasil skripsi yang berjudul:

**“HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN  
DENGAN *WELL-BEING*  
PADA  
IBU BEKERJA”**

Benar-benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari ditemukan bukti bahwa skripsi tersebut ternyata merupakan hasil plagiat dan/atau hasil manipulasi data, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan kelulusan dan/atau pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh, serta menyampaikan permohonan maaf pada pihak-pihak yang bersangkutan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran.

Surabaya, 18 Desember 2020

Yang membuat pernyataan



Elonora Helen Agyo Pasca Nona

## LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN

### PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya :

Nama : Elonora Helen Agyo Pasca Nona

NRP : 7103017034

Menyetujui skripsi/karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN DENGAN *WELL-BEING*  
PADA  
IBU BEKERJA**

Untuk dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (Digital Library Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-Undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 Desember 2020



Elonora Helen Agyo Pasca Nona

# **HALAMAN PERSETUJUAN**

## **SKRIPSI**

### **HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN DENGAN *WELL-BEING* PADA IBU BEKERJA**

Oleh :

Elonora Helen Agyo Pasca Nona

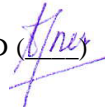
NRP : 7103017034

Telah dibaca, disetujui dan diterima untuk dilakukan pengujian ke tim penguji skripsi.

Pembimbing : Agnes Maria Sumargi, G.Dip.Ed.,M.Psych.,Ph.D

NIDN : 0712047302

Email : agnes-maria@ukwms.ac.id



## HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya dan diterima untuk  
memenuhi sebagian dari persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pada tanggal 18 Desember 2020



(F.Yuni Apsari, M.Si., Psikolog)

Dewan Penguji :

- |               |   |  |
|---------------|---|--|
| 1. Ketua      | : F. Yuni Apsari, M.Si., Psikolog                 | (  )    |
| 2. Sekretaris | : Made Dharmawan R. A., M.Psi., Psikolog          | (  )  |
| 3. Anggota    | : Elisabet Widyaning Hapsari, M.Psi., Psikolog    | (  ) |
| 4. Anggota    | : Agnes Maria Sumargi, G.Dip.Ed., M.Psych., Ph.D. | (  )  |
| NIDN          | : 0712047302                                      |  |
| Email         | : agnes-maria@ukwms.ac.id                         |  |

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Penelitian ini dipersembahkan untuk :

Tuhan Yesus

Mama, Papa, Agyo

Semua pihak yang dengan setia mendukung dan mendampingi saya

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

## HALAMAN MOTTO

“Berpaut pada Tuhan Allah itu baik bagiku, demikian juga menaruh harapan kepada-Nya”.

Antifon Komuni 15 November 2020

Mazmur 73:28

*“The only way to actually win is to get better each day”.*

Clear, James. (2018). *Atomic Habits*. New York: Penguin Random House.



## UNGKAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, berkat kasih karunia dan penyertaan-Nya skripsi ini bisa selesai dengan tepat waktu. Skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik bukan semata-mata usaha peneliti sendiri, namun ada banyak berbagai pihak yang mendukung dengan tulus penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bpk. Agustinus Balu Peprastowo dan Ibu Yovita Nanik Srikandi selaku orangtua penulis, Sdr. Ignasius Agyo Palmado, S. Farm. selaku saudara penulis yang senantiasa mendoakan, mendukung dan berada di samping penulis.
2. Ibu Florentina Yuni Apsari, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi, Penasehat Akademik (PA) dan dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
3. Ibu Elisabet Widyaning Hapsari, M.Psi., Psi. selaku Wakil Dekan I dan dosen penguji yang telah memberikan semangat dan saran terbaik dalam skripsi ini.
4. Ibu Agnes Maria Sumargi, Grad.Dip.Ed., M.Psych., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Eli Prasetyo, M.Psi., Psi. selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan banyak bimbingan kepada penulis selama

menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Psikologi, serta teman-teman angkatan 2017 yang telah memberikan ruang bagi penulis untuk terus berkembang dan berdinamika bersama di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
7. Subjek Penelitian yang bersedia meluangkan waktu untuk menjadi subjek penelitian dalam skripsi ini. Peneliti juga berterima kasih kepada pihak-pihak yang dengan sukarela membantu menyebarkan kuesioner ini sehingga penelitian dapat selesai tepat waktu.
8. RD. B. Justisianto, terima kasih atas segala dukungan dan doa yang diberikan kepada penulis sampai saat ini.
9. Michael Putra Kristianto selaku pendamping penulis yang selalu memberikan semangat, dukungan dan saran terbaik bagi penulis.
10. Almeida Kezia, terima kasih untuk *vlog-vlog* kesehariannya sehingga menginspirasi penulis untuk membuat penelitian ini.
11. Benedicta Ariella S. P., Chavellaryan Raynold E. G. P., dan Christianto Tedjasuksmana yang telah banyak membantu dan memberikan masukan dalam skripsi ini.
12. Maria Rosalia Christi, S.Ked., Belinda Aprilia L., Caroline Angelina, Cherryl Natasha U., Pipit Meidy T., Yessi Dewi S. W., Bela Chrestella H., Theodora Yessica C. yang selalu setia mendampingi penulis dan mendengarkan keluh kesah penulis.
13. Levina Larassanti, S.Ked., Alm. Joseph Nugrahadi I., Aileen Mendrofa, Billy Hartono, Evelyn Kusgianto, Ignatio Genesis, Stephen Hans S., Valentino Eduardo C. yang telah menjadi penyemangat, penghibur dan mendengarkan keluh kesah penulis.

14. Arya Ramadandi P., Beckham Johannis, Devira Asyagemilang, Julius Fernando L., Lidya Natalia, Ronaldo Marcellino M., Yosafat Surya N. yang turut serta memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

## DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| Halaman Judul.....  | ii        |
| Surat Pernyataan.....   | iii       |
| Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah.....                         | iv        |
| Halaman Persetujuan.....  | v         |
| Halaman Pengesahan.....   | vi        |
| Halaman Persembahan.....  | vii       |
| Halaman Motto.....  | viii      |
| Ungkapan Terimakasih.....   | ix        |
| Daftar Isi.....   | xii       |
| Daftar Tabel.....   | xiv       |
| Daftar Lampiran.....  | xv        |
| Abstraksi.....  | xvi       |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>   | <b>1</b>  |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian.....   | 1         |
| 1.2. Batasan Masalah.....   | 8         |
| 1.3. Rumusan Masalah.....   | 8         |
| 1.4. Tujuan Penelitian.....   | 8         |
| 1.5. Manfaat Penelitian.....  | 8         |
| 1.5.1. Manfaat Teoritis.....  | 8         |
| 1.5.2. Manfaat Praktis.....   | 8         |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>   | <b>10</b> |
| 2.1. <i>Well-Being</i> .....  | 10        |
| 2.1.1. Definisi <i>Well-Being</i> .....   | 10        |
| 2.1.2. Domain <i>Well-Being</i> .....   | 11        |
| 2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Well-Being</i> .....                    | 12        |
| 2.2. Konflik Peran.....   | 14        |
| 2.2.1. Definisi Konflik Peran.....  | 14        |
| 2.2.2. Aspek Konflik Peran.....   | 15        |
| 2.2.3. Dampak Konflik Peran.....  | 16        |
| 2.3. Ibu Bekerja.....   | 16        |
| 2.4. Hubungan antara Konflik Peran dengan <i>Well-Being</i> pada Ibu Bekerja..... | 17        |
| 2.5. Hipotesis Penelitian.....  | 19        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>   | <b>20</b> |
| 3.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....  | 20        |
| 3.2. Definisi Operasional.....  | 20        |
| 3.2.1. Definisi Operasional <i>Well-Being</i> .....                               | 20        |
| 3.2.2. Definisi Operasional Konflik Peran.....                                    | 20        |
| 3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....                                  | 21        |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.4. Metode Pengumpulan Data.....                            | 21        |
| 3.4.1. Skala <i>Pemberton Happiness Index</i> (PHI) .....    | 21        |
| 3.4.2. Skala <i>Work Family Conflict Scale</i> (WAFCS) ..... | 22        |
| 3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....               | 23        |
| 3.5.1. Validitas.....  | 23        |
| 3.5.2. Reliabilitas.....                                     | 24        |
| 3.6. Teknik Analisa Data.....                                | 25        |
| 3.7. Etika Penelitian.....                                   | 25        |
| <b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>          | <b>26</b> |
| 4.1. Orientasi Kancan Penelitian.....                        | 26        |
| 4.2. Persiapan Alat Ukur.....                                | 28        |
| 4.2.1. Perijinan Pengambilan Data.....                       | 28        |
| 4.2.2. Perijinan untuk Skala.....                            | 29        |
| 4.2.3. Penggunaan Alat Ukur.....                             | 29        |
| 4.3. Pelaksanaan Penelitian.....                             | 29        |
| 4.4. Hasil Penelitian.....                                   | 31        |
| 4.4.1. Uji Validitas Aitem.....                              | 31        |
| 4.4.2. Uji Reliabilitas.....                                 | 32        |
| 4.4.3. Deskripsi Identitas Partisipan.....                   | 32        |
| 4.4.4. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....               | 37        |
| 4.4.5. Uji Asumsi.....                                       | 43        |
| 4.4.6. Uji Hipotesis.....                                    | 44        |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>                                    | <b>45</b> |
| 5.1. Bahasan.....  | 45        |
| 5.2. Kesimpulan.....   | 48        |
| 5.3. Saran.....  | 49        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                   | <b>51</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3.1. <i>Blue Print Pemberton Happiness Index</i> .....               | 22 |
| Tabel 3.2. <i>Blue Print Work-Family Conflict Scale</i> .....              | 23 |
| Tabel 4.1. Pelaksanaan Pengambilan Kuesioner.....                          | 30 |
| Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Ibu.....                  | 32 |
| Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pekerjaan Ibu.....             | 33 |
| Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Jam Kerja Ibu.....        | 34 |
| Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Ibu.....            | 34 |
| Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Pernikahan.....         | 35 |
| Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jumlah Anak.....               | 35 |
| Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Anak.....                 | 36 |
| Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi <i>Well-Being</i> (PHI).....               | 38 |
| Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi <i>Work-to-Family Conflict</i> (WFC)..... | 39 |
| Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi <i>Family-to-Work Conflict</i> (FWC)..... | 40 |
| Tabel 4.12. Tabulasi Silang antara WFC dengan PHI.....                     | 41 |
| Tabel 4.13. Tabulasi Silang antara FWC dengan PHI.....                     | 42 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |    |
|--|----|
| Lampiran A : Gambaran Umum Responden.....  | 56 |
| Lampiran B : Coding Skala <i>Well-Being</i> (PHI).....   | 57 |
| Lampiran C : Coding Skala Konflik Peran (WAFCS).....   | 59 |
| Lampiran D : Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Well-Being</i> (PHI).....                               | 60 |
| Lampiran E : Validitas dan Reliabilitas Skala Konflik Peran (WFC).....                                   | 61 |
| Lampiran F : Validitas dan Reliabilitas Skala Konflik Peran (FWC).....                                   | 62 |
| Lampiran G : Uji Asumsi Normalitas Skala <i>Well-Being</i> (PHI).....                                    | 63 |
| Lampiran H : Uji Asumsi Normalitas Skala Konflik Peran (WAFCS).....                                      | 64 |
| Lampiran I : Uji Asumsi Linieritas Skala <i>Well-Being</i> (PHI) dengan Konflik Peran (WAFCS - WFC)..... | 65 |
| Lampiran J : Uji Asumsi Linieritas Skala <i>Well-Being</i> (PHI) dengan Konflik Peran (WAFCS - FWC)..... | 65 |
| Lampiran K : Uji Kendall's Tau B Skala PHI dengan WAFCS.....   | 65 |
| Lampiran L : Tabulasi Silang Skala PHI dengan WFC.....   | 66 |
| Lampiran M : Tabulasi Silang Skala PHI dengan FWC.....   | 66 |

**Elonora Helen. (2020).** “Hubungan antara Konflik Peran dengan *Well-Being* pada Ibu Bekerja”. Skripsi Sarjana Strata 1. Fakultas Psikologi. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

## **ABSTRAK**

Ibu bekerja memiliki beban karena harus membagi waktu dan tenaganya untuk mengurus rumah tangga, termasuk anak, dan menjalankan pekerjaannya. Hal ini membuat ibu bekerja rentan mengalami konflik peran, sehingga masalah di rumah terbawa ke tempat kerja, maupun sebaliknya, sehingga mungkin mempengaruhi kesejahteraan dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara konflik peran dengan *well-being* pada ibu bekerja. Konflik peran dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu *Work-to-Family Conflict* (WFC) dan *Family-to-Work Conflict* (FWC). Partisipan dalam penelitian ini adalah 44 orang ibu bekerja yang memiliki jam kerja tetap, memiliki anak berusia 2-6 tahun, dan berdomisili di Surabaya. Teknik pengambilan data dilakukan dengan *accidental sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan Teknik statistik non-parametrik *Kendall's Tau B*. Hasil korelasi antara WFC dengan *well-being* pada ibu bekerja menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan,  $r = -0,218$ ,  $p = 0,067$ . Namun, hasil korelasi antara FWC dengan *well-being* pada ibu bekerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan,  $r = -0,465$ ,  $p = 0,000$ . Hasil dalam penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara *Family-to-Work Conflict* (FWC) dengan *well-being* yang dialami ibu bekerja. Hal ini menjelaskan bahwa yang mempengaruhi *well-being* ibu bekerja adalah keterkaitannya dengan keluarga sehingga berdampak negatif pada pekerjaannya. Semakin rendah tingkat konflik peran akibat keluarga (masalah keluarga berdampak pada pekerjaan), maka semakin baik tingkat *well-being* ibu bekerja. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat konflik peran akibat keluarga (masalah keluarga berdampak pada pekerjaan), maka semakin rendah tingkat *well-being* ibu bekerja.

**Kata kunci:** ibu bekerja, *family-to-work conflict*, *work-to-family conflict*, *well-being*, anak usia dini



**Elonora Helen. (2020).** *“The Relationship between Role Conflict and Well-Being among Working Mothers”*. Undergraduate Thesis. Faculty of Psychology. Widya Mandala Surabaya Catholic University.

## **ABSTRACT**

*Working mothers have additional responsibilities because they have to divide their time and energy to take care of the household, including their children, and at the same, carry out their duties at work. This makes working mothers experience role conflicts, their problems at home are carried over to their workplace, and vice versa. This situation may affect their wellbeing. This study aimed to examine the relationship between role conflict and well-being among working mothers. Role conflict is categorized into Work-to-Family Conflict (WFC) and Family-to-Work Conflict (FWC). Participants in this study were 44 working mothers who worked full-time, have children aged 2-6 years old, and lived in Surabaya. Accidental sampling was used in the study. Data were analyzed using Kendall's tau b, a non-parametric statistical technique. Results showed that there was no significant relationship between WFC and well-being of working mothers,  $r = -0.218$ ,  $p = 0.067$ , however, there was significant relationship between FWC and well-being of working mothers,  $r = -0.465$ ,  $p = 0.000$ . This indicates that working mothers' attachment to their family has a negative impact on their job. The lower level of the role conflict due to family (family problems impact the work), the better the level of well-being of working mothers. Conversely, the higher level of the role conflict due to the family (family problems impact the work), the lower the level of well-being of working mothers.*

**Keywords:** *working mothers, family-to-work conflict, work-to-family conflict, well-being, early childhood*